



Boletín de Negociación Colectiva

Editorial

Tal y como se preveía, el contenido del RD-L 10/2010, de 16 de Junio, sobre “Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo” empeoró notablemente tras el trámite parlamentario, que lo convirtió en la Ley 35/2010 de 17 de Septiembre.

Ambas disposiciones fueron aprobadas después de algunas concesiones a otros grupos parlamentarios. El paso del RDL por las cámaras legislativas ha servido, en primer lugar, para certificar la debilidad del Gobierno en su afán de promover una reforma criticada por la mayoría del arco parlamentario y, en segundo lugar, para rebajar, aún más, los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a la vez que potenciar la capacidad de los empresarios para despedir y para desregular los acuerdos colectivos.

Las concesiones de parte del Grupo Parlamentario Socialista, que sustenta al Gobierno, han tenido, como último objetivo, propiciar que la Ley no saliera derrotada en el Congreso, aunque finalmente sólo haya sido aprobada por el citado Grupo, en la más completa soledad.

De la comparación entre ambos textos cabe deducir, prácticamente a simple vista, que se trata de una reforma de naturaleza estructural que recorta los derechos de los trabajadores, abarata y facilita el despido, no reduce la precariedad en el empleo, privatiza la gestión del desempleo y, desde luego, no potencia ningún instrumento que propicie la creación de empleo en una fase de recesión.

Una vez completada, tanto con el cumplimiento de los mandatos de reformas adicionales que contiene la Ley 35/2010, como con su desarrollo reglamentario, esta reforma legal, unida a la del sistema de pensiones públicas, seguramente revelará su alcance real y definitivo y obligará a efectuar una reflexión global sobre la función del ordenamiento laboral y de la protección social pública en las décadas venideras.

Por circunscribirnos a la negociación colectiva, la nueva Ley permite al empresario vulnerar los convenios sectoriales, empeorar sus condiciones, y les facilita el descuelgue salarial.

La Reforma Laboral pone en jaque el propio AENC, al ignorar una buena parte de su contenido, pero sobre todo reduce a cenizas la autonomía colectiva de los interlocutores sociales para abordar la reforma del modelo de negociación colectiva, tal y como establece la disposición adicional única del acuerdo. En su lugar la Ley determina un plazo de seis meses para consensuar dicha reforma, pero si en ese plazo no se logra el acuerdo, el Gobierno adoptará las iniciativas que correspondan. Esto nos abocaría a que, de nuevo, los cambios en el modelo de negociación colectiva sean impuestos por la vía del Decreto, dado que la CEOE y CEPYME, a la vista de lo dispuesto, no van a tener ninguna prisa, ni quizás voluntad, de sentarse a discutir y acordar esta reforma, a la vista de su falta de respuesta a los requerimientos realizados por la UGT y CC.OO. para tal fin.

Por todo ello vamos a impulsar un proceso de movilizaciones sostenidas en el tiempo para que el rechazo expresado, por la mayoría de los trabajadores en la huelga general, a las políticas del Gobierno se torne en cambios económicos y sociales y vamos a impulsar una Iniciativa Legislativa Popular, para que el parlamento restituya los derechos laborales.

Sumario

- Negociación Colectiva 2010. Avance tercer trimestre
- Negociación colectiva estatal.
- Registro de Convenios.
- Documentos.
- Jurisprudencia.
- Negociación Colectiva en Europa.
- Observatorio de la RSE
- Principales indicadores y previsión IPC



Boletín de Negociación Colectiva

■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010. Avance del tercer trimestre

Convenios registrados hasta el mes de septiembre

En los nueve meses transcurridos se han registrado 2.032 convenios que incluyen a 5.149.469 trabajadores y a 665.448 empresas. El incremento salarial medio pactado es el 1,32% manteniendo una moderación férrea desde inicios de año.

Además, 1.855.416 trabajadores están cubiertos por convenios que incorporan una cláusula de revisión salarial, y representan el 36,03% respecto al total de trabajadores cubiertos. En cuanto al número de empresas a las que se circunscribe, 209.195, suponen el 31,44% de las que se encuentran en este avance.

Negociación Colectiva

Datos MTIN



Resultados Generales

Datos hasta : 30/09/2009

NC 2010

2010

Datos Totales		EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. Nuevos 2010				
Subida Salarial Media		1,10%	1,29%	1,22%
Número de Convenios		265	53	318
Trabajadores Afectados		154.884	275.021	429.905
Empresas Afectadas		285	62.072	62.357
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,31%	1,00%	1,10%
	Número de Convenios	83	28	111
	Trabajadores	50.893	108.952	159.845
	Empresas Afectadas	98	17.709	17.807
	Porcentaje s/ Trab.	32,86%	39,62%	37,18%
Datos Totales		EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. Revisados 2010				
Subida Salarial Media		0,83%	1,36%	1,32%
Número de Convenios		1.298	416	1.714
Trabajadores Afectados		288.235	4.431.329	4.719.564
Empresas Afectadas		1.369	601.722	603.091
Cláusula Revisión	Cláusula Media	0,86%	1,08%	1,08%
	Número de Convenios	250	160	410
	Trabajadores	66.721	1.628.850	1.695.571
	Empresas Afectadas	274	191.114	191.388
	Porcentaje s/ Trab.	23,15%	36,76%	35,93%
Datos Totales		EMPRESA	SECTOR	TOTAL
Total Convenios				
Subida Salarial Media		0,92%	1,35%	1,32%
Número de Convenios		1.563	469	2.032
Trabajadores Afectados		443.119	4.706.350	5.149.469
Empresas Afectadas		1.654	663.794	665.448
Cláusula Revisión	Cláusula Media	1,05%	1,08%	1,08%
	Número de Convenios	333	188	521
	Trabajadores	117.614	1.737.802	1.855.416
	Empresas Afectadas	372	208.823	209.195
	Porcentaje s/ Trab.	26,54%	36,92%	36,03%



Boletín de Negociación Colectiva

Hasta este mes de septiembre la subida salarial media se está manteniendo en un más que discreto 1,32%. Es el dato que valoraremos pues no podemos tener certeza de cuál sería la subida salarial en media ponderada tras la incorporación del elevado conjunto de convenios que no aparecen en la estadística pese a estar en vigor.

Si a ello unimos el último dato interanual del Índice de Precios de Consumo (IPC) también relativo al mes de septiembre y que ya se sitúa en el 2,1%, coincidiendo con el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) que sitúa su tasa anual tres décimas más que el dato del mes anterior, es razonable que percibamos la desconfianza que está generando entre los trabajadores, con o sin convenio, la situación de las remuneraciones en este ejercicio. Los trabajadores están perdiendo, de media, 0,78 puntos porcentuales de poder de compra en sus incrementos inicialmente pactados. Es por ello que,

como venimos insistiendo, la cláusula de revisión es un elemento insustituible y necesario para incluir un mínimo de certeza salarial en los convenios.

Los convenios revisados, 1.714, afectan al mayor número de trabajadores, 4.719.564 que cuentan con un incremento salarial medio pactado del 1,32%. La cobertura de la cláusula es en esto acuerdos del 35,93%.

Los convenios nuevos, en una relación muy minoritaria sobre el total, 318 para un conjunto de 429.905 trabajadores, pactan una subida en sus retribuciones para este año del 1,22%, y entre ellos, los que contienen una cláusula de garantía salarial afectan al 37,18% de los trabajadores.

Según la última información facilitada por el (MTIN), la relación de convenios pendientes de registro hasta septiembre es la siguiente:

DATOS DE CONVENIOS FACILITADOS EN ENERO		
Convenios sin registrar en 2010 pese a contar con vigencia plurianual que incluye este año		
Tipo de incremento salarial pactado para el ejercicio 2010	Número de convenios	Número de trabajadores
IPC previsto	1.052	3.517.221
En función de otros convenios	30	22.883
IPC real año 2010	81	48.736
SMI	2	25
A negociar	49	26.299
Valor fijo	229	414.080
Total	1.443	4.029.244

En esta distribución se aprecia que, en comparación con el total de los convenios registrados por la estadística oficial del MTIN hasta septiembre, 2.032, estos convenios aun por registrar suponen el 72,53% y respecto al número

de trabajadores el 46,36%. A su vez, si lo comparamos con el dato de convenios y trabajadores con convenio cerrado a septiembre de 2009 el porcentaje resultante sería 40,61% y 30,38%, respectivamente.



Boletín de Negociación Colectiva

Regularidad en la firma de convenios

En estos nueve meses que ocupan el presente avance, echando la vista atrás desde los últimos cuatro años hasta ahora, los datos arrojan el siguiente cuadro resumen:

	SEPTIEMBRE 2007	SEPTIEMBRE 2008	SEPTIEMBRE 2009	SEPTIEMBRE 2010
Convenios Nuevos				
Nº convenios	520	546	378	318
Nº trabajadores	1.459.059	1.078.708	480.180	429.905
Incremento Salar.	2,93%	4,01%	2,64%	1,22%
Porc. Trabaj. CRS	80,54%	63,93%	50,27%	37,18%
Convenios Revisados				
Nº convenios	3.104	2.990	3.249	1.714
Nº trabajadores	5.581.730	6.913.699	7.347.732	4.719.564
Incremento Salar.	2,87%	3,43%	2,63%	1,32%
Porc. Trabaj. CRS	64,27%	74,85%	75,05%	35,93%
Total Convenios				
Nº convenios	3.624	3.536	3.627	2.032
Nº trabajadores	7.040.789	7.992.407	7.827.912	5.149.469
Incremento Salar.	2,88%	3,51%	2,63%	1,32%
Porc. Trabaj. CRS	67,65%	73,38%	73,53%	38,88%

Fuente: Secretaría de Acción Sindical. Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de los datos del MTIN.





■ Negociación Colectiva Estatal

CONVENIOS ESTATALES REGISTRADOS DESDE JUNIOPOR LA ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Convenios nuevos:

- INDUSTRIA DEL CALZADO
para su vigencia desde marzo 2010 a febrero 2012
- CICLISMO PROFESIONAL
para su vigencia 2010/ 2012
- CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA
para su vigencia 2010/2012

Convenios revisados:

- INDUSTRIAS CARNICAS
con vigencia 2007/2010
- CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y
SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
con vigencia 2006/2010
- DESPACHOS DE TECNICOS TRIBUTARIOS
Y ASESORES FISCALES
con vigencia 2008/2010
- EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA
con vigencia 2009/2010
- AMBULANCIAS
(TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS)
con vigencia 2009/2011
- COMERCIO DE PAPEL Y CARTON, ARTES GRAFICAS
Y LIBRERIAS (CICLO)
con vigencia 2009/2012
- MARROQUINERIA, ARTICULOS DE VIAJE,
CUEROS REPUJADOS Y PIELES
con vigencia 2009/2010
- METALGRAFICA INDUSTRIA
con vigencia 2009/2012
- PRENSA NO DIARIA
con vigencia 2008/2011
- TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
con vigencia 2008/2010
- PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES
con vigencia 2005/2010
- HELADOS (SECTOR DE)
con vigencia 2007/2010





Boletín de Negociación Colectiva

Registro informático de convenios colectivos

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y que ha entrado en vigor el 1 de Octubre, regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como su inscripción, a través de medios electrónicos.

La presentación de la aplicación se realizó el 16 de Septiembre y a la misma asistieron compañeros y compañeras de las Federaciones Estatales. Posteriormente asistieron también a la jornada formativa para el manejo de la aplicación informática que soporta el nuevo modelo.,

En la jornada de presentación por la Dirección General de Trabajo, a través del Subdirector General de Relaciones Laborales (Javier Gómez-Hortigüela) se nos trasladó la trascendencia del cambio al nuevo modelo y la necesidad de colaboración de todos las partes afectadas, para que la base de datos sea útil y el registro de convenios se realice con normalidad.

Como toda nueva aplicación, el desarrollo tendrá sus problemas, que se tendrán que ir solventado poco a poco, por lo que también en ese sentido se nos pidió comprensión y colaboración.

El día 1 de Octubre habrá quedado una base de datos "limpia", de manera que habrá que ir renovando con los datos que se tenían y completándola en el tiempo con los datos que no estén registrados y que se contemplan en la nueva aplicación.

Si todos hacemos las cosas bien, que es de lo que se trata, en un futuro inmediato la información que se pueda extraer de los Convenios Colectivos, a través del citado Registro, será de gran calidad y se podrá obtener en tiempo real.

Los compañeros y compañeras que en cada Federación, a nivel estatal o regional, vayan a estar en contacto con la aplicación van a ser los verdaderos artífices de que los anexos se cumplimenten adecuadamente y de, sobre todo, impartir los criterios adecuados a los compañeros y compañeras que formen parte de las mesas de negociación colectiva para que se impliquen en su cumplimentación, teniendo en cuenta que los convenios se registrarán automáticamente cuando se hayan completado adecuadamente todos los datos que se solicitan en los anexos. Si no es así el convenio no se registrará y, en consecuencia, no se publicará en el BOE.

Por último, indicar que cada autoridad laboral de cada Comunidad Autónoma tendrá un Registro equivalente.

Documentos

Por su interés, trasladamos un informe sobre jurisprudencia que tiene relación con las cláusulas convencionales de revisiones salariales con un IPC real inferior al IPC previsto, teniendo en cuenta que dicho informe es anterior a la Ley sobre la Reforma Laboral.

JURISPRUDENCIA SOBRE LAS CLAÚSULAS CONVENCIONALES DE REVISIÓN SALARIAL CON UN IPC REAL INFERIOR AL IPC PREVISTO

Elaborado de oficio, en el marco del convenio de asesoramiento entre UGT y UCM.

Por Jesús Lahera Forteza, profesor Titular de Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid.





Jurisprudencia

La percepción de retribuciones superiores al IPC real y el posible enriquecimiento injusto de trabajadores

El supuesto de hecho de la SAN núm. 14/2010 de 22 febrero (AS 2010/224) se centra en lo siguiente:

Renfe-Operadora venía adjudicando los servicios de restauración y atención al cliente a bordo de sus trenes a la empresa Compañía Internacional Coches Camas (Wagons Lits), hasta que en octubre de 2009 acuerda adjudicárselos a una empresa distinta.

Wagons Lits entonces decidió liquidar las cantidades adeudadas a los trabajadores, adscritos a ese servicio, a fecha finalización de la adjudicación del servicio, y en dicha liquidación también decidió descontar a los trabajadores determinadas cantidades que habían percibido como “atrasos convenio” al entender que la diferencia de lo cobrado por los trabajadores en función de lo establecido en la cláusula de revisión salarial del convenio de empresa y en virtud de la variación negativa del IPC respecto al previsto, permitía obtener un saldo a favor de la empresa.

El art 69 del CC de Coches Camas y Turismo, S.A, publicado en el BOE el 23 de agosto de 2008, hacía referencia al IPC como valor a considerar en el cálculo del incremento de los salarios durante los años 2008-2011. Así, establecía que: “Año 2008: El incremento salarial para el año 2008 será del IPC real más un punto. Las tablas salariales para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, son las que quedan expresadas en el Anexo I del presente texto. Dichas tablas salariales llevarán aplicado un incremento del 4,5% a cuenta. Años 2009, 2010 y 2011: el incremento para el año 2009 será del índice de Precios al consumo (IPC) real, para el año 2010 será IPC real + 0.75 y

Audiencia Nacional Sala de lo Social., Sección 1ª Sentencia núm. 14/2010 de 22 de febrero



[[Descarga el texto íntegro de la sentencia](#)]

para el año 2011 será el IPC real + 0.5 sobre (“determinados conceptos”).

En el caso de la sentencia que ahora se comenta, la empresa ya había hecho efectivos los incrementos relativos al IPC previsto y según lo determinado en la anterior cláusula convencional, decidió detraer esas cantidades en la nómina de sus trabajadores.

Es necesario señalar que en el anterior convenio de empresa, el vigente para los años 2005 y 2006 el artículo 70 establecía: “Revisión salarial. Año 2005: Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para el conjunto nacional, registrara a 31 de diciembre de 2005 una variación respecto al IPC previsto para ese año, se efectuará la revisión de las tablas salariales que operará sobre el IPC previsto (2% para 2005) **tanto al**



Boletín de Negociación Colectiva

alza como a la baja, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia. Año 2006: Con carácter de anticipo, a partir del día 1 de enero de 2006, se abonará un incremento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para ese año más 0,5 puntos, llevándose a cabo la oportuna regularización que operará sobre el IPC previsto, cuando sea conocido el IPC real. Dicha regularización se efectuará en las condiciones previstas en el párrafo anterior”.

Cuestiones que sin embargo, no se determinaban en el siguiente convenio.

En las actuales circunstancias económicas, la jurisprudencia ha venido aceptando que la revisión de acuerdo con el IPC real a la baja, respecto al IPC previsto, permite a las empresas la compensación de los salarios (teniendo en cuenta todas las circunstancias que rodean al supuesto concreto de que se trate, y sobre todo la dicción de las correspondientes cláusulas convencionales. SSAN 2 de julio de 2009, 8 de octubre de 2009 y 28 de octubre de 2009. (Supuestos distintos y radicalmente solucionados de forma diferente al contenido en la Sentencia de la AN y TS publicados en el Boletín anterior. Asunto Sogecable).

No obstante, es necesario de nuevo traer a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2010, en la que la referencia más importante para no detraer cantidades a los trabajadores en función del IPC real con respecto al previsto es la determinación exacta de la dicción del correspondiente artículo del convenio colectivo, de tal manera que la referencia “a la baja”, en los tiempos actuales se convierte en una trampa para los trabajadores, puesto que es una referencia que en tiempos de bonanza no tenía efectividad alguna, todo lo contrario que en los actuales momentos en los que nos encontramos.

Pero también es necesario señalar una cuestión importante. La sentencia resuelve la compensación a la baja de los salarios en perjuicio de los trabajadores que vieron liquidada su situación, en función de la finalización de la contrata, pero no de otros trabajadores, como por ejemplo, los contratados a través de un contrato eventual, que finalizaron ligeramente antes su relación laboral y a la que no se les aplicó dicho descuento, liquidándose su relación laboral entonces con unos salarios regularizados al alza en función del IPC previsto, y sin descuentos. ¿Por qué? Caprichos de la interpretación empresarial y jurisprudencial.





■ NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en su IX Congreso estatutario celebrado en Helsinki en junio 1999, creó este comité para coordinar la negociación colectiva de los países europeos. Y así evitar que los salarios y las condiciones de trabajo fueran utilizados como sustitutos de las devaluaciones monetarias al desaparecer las monedas nacionales en los países que constituyen la Unión Monetaria y anclar sus divisas al valor del euro el resto de los países de la Unión Europea (excepción: la libra esterlina).

El comité de coordinación de la negociación colectiva fue establecido para: intercambiar información sobre la dinámica de la negociación colectiva nacional, fijar criterios comunes para la formación de los salarios, homogeneizar las plataformas de negociación que luego deberían defender los sindicatos en sus respectivos países, coordinar la negociación en los ámbitos sectoriales y de las empresas transnacionales.

La Resolución aprobada en Helsinki dice básicamente que el objeto de la coordinación es: “garantizar a los trabajadores un reparto justo de la renta y la armonización de las condiciones de vida y de trabajo (...). Promover el crecimiento y la convergencia de los salarios reales, teniendo en cuenta los diferentes niveles de productividad (...). La coordinación es especialmente importante para combatir el riesgo de dumping salarial en el seno de la unión Monetaria”.

Componen el comité de coordinación de la negociación colectiva un o una representante de cada país europeo donde existan organizaciones sindicales afiliadas a la CES, más representantes de las Federaciones Sindicales Europeas (federaciones sindicales sectoriales). Organiza su trabajo en, al menos, dos reuniones anuales, primavera y otoño, y un seminario de verano dedicado al estudio de asuntos de especial importancia sindical. La síntesis de sus trabajos queda recogida anualmente en una Resolución de la CES, que adopta el Comité Ejecutivo en su reunión de diciembre.

El próximo congreso de la CES (Atenas, mayo 2011) es una ocasión privilegiada para hacer balance y abordar valientemente el rol de la coordinación colectiva en Europa. Responder a cuestiones tales como si las directrices del comité de coordinación influyen en las negociaciones nacionales, analizar su pertinencia y la atención que los sindicatos nacionales prestan, o deberían prestar, a esas recomendaciones. Pues es evidente que, más allá de la diversidad de los sistemas nacionales de negociación colectiva y más allá de la voluntad de los sindicatos nacionales, la coordinación y la cooperación europea son más necesarias que nunca para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, las recetas “anticrisis” en Europa adolecen todas del mismo mal: la entrega de los gobiernos, juntos y separadamente, a la voluntad de los mercados, o como la austeridad fiscal y la austeridad salarial se imponen en toda Europa.

Los primeros pagadores de las políticas de austeridad salarial han sido los empleados de las administraciones públicas que en la inmensa mayoría de los países europeos han visto disminuciones de sus salarios nominales (España, Reino Unido, Grecia, Irlanda, Portugal, Alemania, Eslovenia, Lituania, Hungría, Estonia...) y, en el mejor de los casos, congelaciones salariales por varios años (como en Italia, Francia). A pesar de la resistencia de los sindicatos a esta medida y contra la recomendación del comité de coordinación; según la cual no habría que aceptar, en ningún caso, caída de los salarios nominales. Este tabú se ha roto. Sin embargo, el movimiento sindical europeo, sin parangón en el mundo, todavía es lo suficientemente fuerte como para tener que admitir una caída generalizada de salarios en Europa, que es el objetivo de las élites europeas con sede en Bruselas y Frankfurt y sus acólitos residentes en cualquier capital europea. Ese objetivo, todavía carente de formulación explícita, se está lo están trabajando dichas élites con una campaña sistemática y sin precedentes en la historia de la democracia de desprestigio de los sindicatos. Generalizada en la mayoría de países europeos.



■ Observatorio de Responsabilidad social de las Empresas

La Responsabilidad Social de las Empresas es objeto de debate desde hace muchos años en el ámbito internacional y, desde hace algunos menos en el marco de la Unión Europea y, por tanto, en España.

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) es la integración voluntaria por parte de las empresas de temas sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con los grupos de interés: clientes, proveedores, trabajadores, accionistas...

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con las obligaciones jurídicas establecidas en estos ámbitos, sino también ir más allá, invirtiendo en el capital humano y en las relaciones con el entorno y la sociedad en que se opera.

Es decir, con el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, se propone una idea de la empresa como una institución con unas responsabilidades que van mucho más allá de sus funciones estrictamente económicas y de creación de riqueza y de las obligaciones legítimas que tiene hacia sus propietarios y accionistas.

En las conclusiones de la Presidencia de la cumbre de Lisboa en marzo de 2000 se dice: "El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de la responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación a la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible".

Para la Unión General de Trabajadores, UGT, resulta obvio que lo que se demanda en Lisboa al sector privado de la economía es una contribución más activa al esfuerzo de crecimiento y de progreso social de la Unión Europea. Un esfuerzo que debe tradu-

cirse en medidas políticas más allá del cumplimiento escrupuloso por parte de las empresas europeas de sus obligaciones legales en todos los ámbitos.

Es decir, un modelo que permita crear más empleos y de mayor calidad, que favorezca el desarrollo de un clima de mayor confianza y cooperación entre las empresas, los trabajadores y el conjunto de la sociedad.

Hay algunos hitos que han marcado el desarrollo de la RSE en el ámbito europeo. En primer lugar, la presentación en julio de 2001 del Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas y posteriores Comunicaciones de la Comisión Europea, así como los debates y Resoluciones adoptadas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) donde se subraya que la RSE no puede ser utilizada para evitar el diálogo con los sindicatos ni ser considerada como una alternativa a la legislación laboral ni a la negociación colectiva y que se han presentado a la Comisión como propuestas dirigidas a establecer unos criterios y unos estándares mínimos.

En los últimos años, la RSE en nuestro país ha sido objeto de atención por parte de la mayoría de agentes interesados. El Congreso de los Diputados creó una Subcomisión; el Ministerio de Trabajo promovió un grupo de Expertos que ofrecieron algunos trabajos (definición y ámbito de la RSE, sistema de información, presentación de informes; desarrollo en las Empresas, etc.), además de la celebración de múltiples jornadas, seminarios, etc. Y se ha constituido el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en el que tenemos representación.

Adelantándose a otros, la Unión General de Trabajadores (UGT) puso en marcha, en Octubre de 2006, el Observatorio de Responsabilidad Social de las



Dirección:
C/ Marqués de Cubas, 23 - 3º Dcha. - 28014 Madrid
Teléfono: 914 291 679
Email: orse@cec.ugt.org
Coordinador: Antonio Guerrero Montemayor
Web: <http://www.observatorio-rse.org.es/>



Boletín de Negociación Colectiva

Empresas (RSE), con los objetivos de ofrecer Información sobre los debates acerca de la RSE en nuestro país y en el contexto europeo, constituirse en un espacio de intercambio de ideas y experiencias, la actualización de Informes y su evaluación y la formación de los trabajadores, en especial aquellos que han de afrontar procesos de negociación colectiva.

Junto a la Universidad de Valencia, el Observatorio realiza desde el año 2006 una investigación sobre la aplicación de políticas de Responsabilidad Social en las empresas del IBEX 35; y como es conocida la diferencia que existe entre el discurso empresarial sobre la RSE y las prácticas concretas, en lo que llamamos “la distancia entre la RSE teórica y la RSE real”, para valorar estas divergencias elaboramos paralelamente un “Informe Sectorial sobre la participación de los trabajadores en las empresas del Ibex 35”, que corrobora nuestra hipótesis de que la presencia de interlocutores sociales encargados del seguimiento y vigilancia de las prácticas de RSE y su participación en el proceso, suponen un garante de la implantación de la Responsabilidad Social en sus empresas (aunque la práctica demuestra que las corporaciones empresariales presentan reticencias a la participación de estos interlocutores). Desde el año 2009 venimos presentando además un estudio sobre la aplicación de políticas de RSE en las PYMES.

En el apartado de la formación de los trabajadores, el Observatorio organiza anualmente tres tipos de

cursos, con diferente grado de profundización en materia de RSE, y con varias ediciones de cada uno de ellos. Así, se ejecutan dentro del Plan Intersectorial, en el apartado de “Formación asociada a la Representación Legal de los trabajadores” cursos presenciales de “Introducción a la RSE” (30 horas), cursos On Line de “Desarrollo de la RSE” (60 horas) y cursos A Distancia de “Especialista en RSE” (100 horas).

UGT promociona políticas de RSE y su implantación en las empresas sea conocido y asumido por toda la sociedad y, en esta línea, se ha incluido en el proceso de Diálogo Social. Además, con nuestro Observatorio pretendemos cumplir entre otros objetivos el contribuir al debate público sobre la RSE, facilitar la difusión pública de los informes sociales, de tal manera que esa información llegue a los ciudadanos y a la opinión pública, y con nuestros estudios e investigaciones obtener indicadores sobre el progreso de las grandes empresas en los aspectos de RSE, de acuerdo con los compromisos adquiridos.

Desde la UGT consideramos que la difusión de buenas prácticas de RSE en las empresas favorece a estas, pero también va a incrementar la participación sindical y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores en la empresa, porque es evidente que una empresa no puede ser considerada socialmente responsable si no actúa correctamente con los primeros interesados que son los trabajadores que la conforman.



